

27.06.2019 Tiina Rosten



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Myötätunnosta voimaa vanhustyöhön- hankkeen loppuraportti

sisällysluettelo

1. Lähtötilanne yksiköissä ja syyt hankkeen käynnistämiseksi
2. Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys yksiköille
3. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen
4. Hankkeen tulokset ja arviointi
5. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys työelämässä
6. Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

1.

Lähtötilanne yksiköissä ja syyt hankkeen käynnistämiseksi

Kalannin vanhainkoti on muistisairaiden vanhusten hoitoon suuntautunut yksikkö. Kalannin Palvelukeskuksessa hoidetaan vanhuksia, jotka eivät runsaidenkaan kotiin annettavien palvelujen turvin tule enää toimeen omassa kodissaan. Yksiköt hoitavat asukkaansa loppuun asti, eli asukkaat saattavat olla monen kuntoisia. Molemmissa yksiköissä tehdään työtä ympäri vuorokauden, yksiköissä työskentelee sairaanhoitaja, lähihoitaja sekä hoitoapulaisia. Taloilla on yhteinen esimies, joka työskentelee fyysisesti molemmissa taloissa vuoropäivinä. Vanhainkodille puolikas esimies on tullut uutena järjestelyinä kaksi vuotta sitten, palvelukeskuksessa oli jo pidempään ollut tilanne, että esimies on vain osan viikosta tavattavissa. Palvelukeskuksessa on myös esimies vaihtunut useamman kerran viimeisten vuosien aikana, ja palvelukeskuksen toiminta on muuttunut tavallisesta palveluasumisesta tehostetuksi, eli muutoksia on ollut paljon. Tämä oli omiaan hämmentämään työn sujuvuutta työpaikoilla.

Uudenkaupungin kaupungin henkilöstölle tehtiin henkilöstöyksikön aloitteesta Viktor-työyhteisömittaristoon pohjautuva työhyvinvointikysely vuonna 2017 keväällä. Tähän samaan ajankohtaan liittyy uuden esimiehen aloittaminen taloissa puolikkaana. Kyselyssä Uudenkaupungin vanhustyön yksiköissä tulokset osoittivat erityisesti esimiestyössä sekä työntekijöiden työssäjaksamisessa puutteita. Koettiin puutteita ryhmäytymisessä, tavoitteiden selkeydessä ja luottamuksessa esimieheen sekä työkavereihin.

Uudenkaupungin vanhustyössä lähdettiin kehittämään yksiköitä Työterveyslaitoksen valmennusprosessilla 2017 syksyllä teemalla ”Työhyvinvointi ja työn sujuvuus muuttuvassa työssä”. Prosessi aloitettiin työyhteisön toimivuutta kuvaavalla kyselyllä 2017 syksyllä. Myös tässä kyselyssä tuli esille kehittämiskohteita työhyvinvointiin.

Vanhustyön yksiköissä toteutetaan kehityskeskustelut esimiehen ja työntekijöiden välillä joka vuosi suunnitellusti. Näistä keskusteluista nousi henkilöstön huoli työssäjaksamisesta sekä työyhteisöjen sisäisestä ilmapiiristä, työn merkittävydestä ja työhön sitoutumisesta. Molempien yksiköiden työpaikkakokouksissa käytiin tuloksia läpi ja päätettiin ryhtyä toimiin tilanteen parantamiseksi.

Kalannin ympärivuorokautisen hoidon yksiköissä työntekijät tunsivat, että heidän työskentelynsä sujuu hyvin kaikesta huolimatta, mutta yhteinen hanke voisi vielä parantaa yhteenkuuluvuutta ja selkeyttää työnjakoa. Hankkeesta voisi saada uutta intoa ja jaksamista hoitotyöhön, joka on sekä fyysisesti että henkisesti haastavaa. Omaisten ottaminen mukaan hankkeeseen koettiin alusta alkaen tärkeäksi. Varsinkin muistisairaiden asukkaiden omaisten kanssa tehdään paljon yhteistyötä ja sen tiivistäminen tuo etua sekä asukkaille että omaisille ja henkilökunnalle.

2.

Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys yksiköille

Myötätunnosta voimaa vanhustyöhön-hanke oli Uudenkaupungin kaupungin vanhustyön kahden ympärivuorokautista hoitoa tarjoavan yksikön yhteishanke. Osallistujayhteisöt olivat Kalannin vanhainkoti, muistisairaiden vanhusten hoitamiseen erikoistunut 18-paikkainen hoivayksikkö sekä Kalannin palvelukeskus, tehostetun palveluasumisen 22-paikkainen yksikkö. Yksiköissä on yhteinen esimies ja melko samanlainen henkilökuntarakenne ja määrä. Hankkeen tavoitteena oli kehittää kahden hoivayksikön työoloja ja vähentää työn henkistä kuormittavuutta. Projektissa käsiteltiin vanhustyön eettisiä kysymyksiä ja hyödynnettiin myötätuntoajattelua vuorovaikutustilanteissa ja johtamisessa. Myötätuntoinen kohtaaminen luo aitoa välittämistä, ihmisarvon kunnioittamista ja työniloa. Asukkaiden omaisten huomioiminen hankkeessa lisää hoitajien ja omaisten välistä luottamusta ja spontaania vuorovaikutusta.

Hankkeen kehittämistyöhön valittiin Covis Partners Oy, asiantuntijoina ja ohjaajina hankkeessa toimivat Anne Juuti ja Henna Laukka. Anne Juuti kehitti työkaluksi hankkeelle Jobjoy-työkirjan, jota käytettiin koko hankkeen ajan tapaamisten tukena. Jokainen työntekijä tutustui ennen työyhteisötapaamista työkirjan kappaleeseen päivän aiheesta keskustelun ja ajattelun pohjaksi. Työntekijät myös allekirjoittivat kappaleen lukemisen jälkeen. Työkirjat ovat työyhteisön käytettävissä edelleen ja niihin voidaan palata esim. työpaikkakokouksissa tai vaikeaa asukastilannetta selvitettäessä.

Yhteiset tapaamiset lisäsivät henkilökunnan yhteenkuuluvuutta ja myötätuntoisuutta asukkaita ja toisiaan kohtaan. Tämä on käynyt ilmi hankkeen aikana ja sen jälkeenkin käydyissä keskusteluissa. Työntekijöille on tullut ymmärrystä erilaisuutta kohtaan ja rohkeutta puhua asioista keskenään. Työilmapiiri on muuttunut avoimemmaksi ja sallivammaksi. Kun ongelmatilanteita tulee, niistä puhutaan aiempaa rohkeammin esimiehenkin kanssa. Uskalletaan sanoa mielipide ja ottaa kantaa päätöksiin rakentavalla tavalla, toisia kuunnellen.

3.

Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hanke toteutettiin kolmessa rinnakkain etenevässä osassa syksystä 2018 kevääseen 2019. Esimiehet saivat omissa tapaamisissaan tukea eettisen ja myötätuntoajattelun edistämiseen sekä johtamiseen työpaikoilla. Hoitajien kehitysiltapäivissä pysähdyttiin työn mielekkyyden ja kuormittavuuden äärelle, ja tukena voimavarojen löytämiseen käytettiin työkirjaa. Hoitajien ja omaisten yhteisissä tapaamisissa luotiin käytännön yhteyksiä omaisiin sekä tehtiin yksiköissä tapahtuvaa toimintaa näkyväksi omaisille. Hoitajat tapasivat omissa ryhmissään kerran kuukaudessa, esimies ja kaksi varaesimiestä samoin omassa ryhmässään. Omaisille järjestettiin yhteiset tilaisuudet molemmissa taloissa kerran syksyllä ja kerran keväällä, yhteensä neljä tapaamista.

Jokaisella kokoontumiskerralla oli oma teemansa, ne valikoituivat Jobjoy-työkirjan rakenteen mukaan. Hoitajille kokoontumiset olivat työaikaan, heille järjestettiin työvuoroissa mahdollisuus osallistua, sovittiin myös, että vähintään kahteen kertaan syksyllä ja keväällä on osallistuttava. Osallistumista seurattiin ja se toteutui muutamia vuosilomista tai sairauslomista johtuvia poissaoloja lukuun ottamatta hyvin.

Suuri osa talojen henkilökunnasta piti kokoontumisia hyvinä ja tarpeellisina. Kokoontumiskerroilla voitiin puida myös joitakin ajankohtaisia asioita, esim. vaikeita asukastilanteita. Esimiesryhmä toimi myös esimiesten yhteisenä työnohjauksellisena ryhmänä.

Hankkeen toteutuminen varmistui, kun koulutus määrärahan lisäksi haimme hankkeelle Työsuojelurahaston avustusta. Saimme avustusta puolelle hankkeen kuluista, työkirjasta aiheutuneet kulut jäivät TSR:n avustuksen ulkopuolelle. Hanke on toteutunut määrärahojen puitteissa ja siitä on tehty talousraportti TSR:oon.

4.

Hankkeen tulokset ja arviointi

Hankkeen viimeinen, omaisten kanssa yhdessä pidetty tilaisuus, aiheeltaan saattohoito, pidettiin toukokuussa. Yhteisesti keskusteltiin hankkeen vaiheista ja tuloksista. Työntekijät kokivat saaneensa uutta ajateltavaa ja toimintaohjeita käytännön työhön. Monien mielestä työ tuntuu nyt mielekkäämmältä ja siihen on tullut uutta intoa. Omaisten mielestä yhteiset tilausuudet ovat olleet tärkeitä. Ne ovat antaneet uutta tietoa hoitotyöstä ja ymmärrystä heidän omaisensa hoitoon. Vuorovaikutus omaisten ja henkilökunnan välillä on lisääntynyt ja molemmin puolin on tullut rohkeutta kysyä ja kertoa.

Toimintatapoja ei muuteta nopeasti tai helposti, mutta ajatukset ovat muuttuneet ja keskustelu asioista on virinnyt, olemme siis muutoksen tiellä kuten pitäisikin. Mitattavia tuloksia on toukokuussa tehty henkilökunnan fiiliskysely, jonka mukaan osaamisen jakaminen on lisääntynyt ja kuuntelemme aidosti toisiamme. Työkaverilta anteeksi pyytäminen tarpeen tullen on myös lisääntynyt edelliseen, marraskuussa 2018 tehtyyn kyselyyn verrattuna. Työstä poissaolot eivät ole talven 2018 ja kevään 2019 aikana lisääntyneet, vaan seurannassa on nähtävissä pientä laskua. Työntekijöiden keskinäistä vapaa ajalla tapahtuvaa toimintaa on ollut enemmän ja siihen on myös osallistunut suurempi määrä työntekijöitä sekä aktiivisia eläkeläisiä.

Kaikkiaan voimme olla tyytyväisiä hankkeeseen ja suositella sitä muillekin työyhteisöille. Saimme lisää yhteistä aikaa, uutta voimaa ja ajatuksia hoitotyön tekemiselle yhdessä ja myötätuntoisesti. Saimme myös ymmärrystä itsemme, työkaverien, asukkaiden ja omaisten, kanssaihminen myötätuntoiseen ja kunnioittavaan kohtaamiseen.

5.

Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys työelämässä

Hankkeen aikana kehitelty Jobjoy-työkirja voisi toimia samankaltaisissa työhyvinvoini-hankkeissa hyvänä pohjana keskusteluille. Työkirja myös rajaa aihetta ja määrittää kehittämisen suunnan nimenomaan myötätuntoajatteluun. Työkirja auttaa hoitajia pitkäjänteiseen työskentelyyn ja ylläpitää keskustelua myös yhteisten tapaamisten välillä. Myötätunto projektin läpikantavana teemana lisää työyhteisön tietoisuutta omista asenteista sekä työkavereita, asukkaita että omaisia kohtaan.

Työhyvinvointi nostettiin 2019 Uudessakaupungissa koko vanhustyön jatkuvan kehittämisen kohteeksi. Hankeemme ja sen ohessa Jobjoy-työkirja pidetään esillä vanhustyön yhteisillä kehittämispäivillä ja omissa yksiköissämme kirjan aiheisiin palataan vuosittain kehityskeskusteluissa.

Hankkeesta sai myös esimiestyöhön konkreettista tukea. Työkirjassa on valmis keskustelun pohja esimerkiksi kehittämispäivän alustukseksi tai kun työpaikalla on haastava tilanne, johon tarvitaan tukea.

Myötätunnosta voimaa vanhustyöhön! hanketta esitellään laajemmin Uudenkaupungin kaupungin henkilöstölle syksyllä 2019 ilmestyvässä kaupungin henkilöstölehdessä.

6.

Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

hakija: Tiina Rosten

palveluyksikön esimies

Kalannin vanhainkoti ja Kalannin Palvelukeskus

p. 050-4205188

tiina.rosten (at) uusikaupunki.fi

ulkopuoliset asiantuntijat:

Covis Partners Oy

Henna Laukka henna.laukka (at) covis.fi

Anne Juuti a.juuti (at) anjus.net

työkirja löytyy osoitteesta: <http://www.jobjoy.fi/>